



**FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA**

**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**

**DISCIPLINA: MONOGRAFIA**

**A INFLUÊNCIA DO ESPORTE NA QUALIDADE DE VIDA DOS  
COLABORADORES DA FUNDAÇÃO SISTEL DE SEGURIDADE SOCIAL**

**THALES RODRIGUES LIMA**

**RA: 2052358/6**

**PROF. ORIENTADOR: ROGÉRIO LOPES SINOTTI**

**Brasília/DF, outubro de 2007**

**THALES RODRIGUES LIMA**

**A INFLUÊNCIA DO ESPORTE NA QUALIDADE DE VIDA DOS  
COLABORADORES DA FUNDAÇÃO SISTEL DE SEGURIDADE SOCIAL**

Trabalho apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração sob a orientação do prof. Rogério Lopes Sinotti.

**Brasília/DF, outubro de 2007**

**THALES RODRIGUES LIMA**

**A INFLUÊNCIA DO ESPORTE NA QUALIDADE DE VIDA DOS  
COLABORADORES DA FUNDAÇÃO SISTEL DE SEGURIDADE SOCIAL**

Trabalho apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração sob a orientação do prof. Rogério Lopes Sinotti.

**Brasília/DF, outubro de 2007**

**Banca examinadora:**

---

**Prof. Rogério Lopes Sinotti**  
**Orientador**

---

**Prof. Marcelo Gagliardi**  
**Examinador**

---

**Prof. Marcos André**  
**Examinador**

## DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho ao meu pai, ao meu orientador, o prof. Rogério Lopes Sinotti, à minha família, à minha namorada e aos meus amigos. Todos estes me estimularam de alguma forma para que eu concluísse a pesquisa com sucesso.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por estar ao meu lado em todos os momentos, me dando luz e força para realizar o presente estudo. Agradeço também ao meu pai, que me incentivou, me apoiou e me fez acreditar que eu tinha potencial para concluir. Ao meu orientador, o prof. Rogério Lopes Sinotti, que me deu todo suporte que precisei. E à minha namorada, que esteve sempre ao meu lado.

“Disciplina é a ponte que liga nossos sonhos às nossas realizações.” PAT TILLMAN

## RESUMO

A sociedade capitalista sempre buscou gerar lucros, se enriquecer e obter sucesso, independente das condições de trabalho da mão-de-obra. Com o decorrer do tempo, publicações disponíveis na literatura especializada comprovaram que as empresas teriam melhor desempenho se os funcionários tivessem melhores condições de trabalho. A partir disso, as grandes empresas passaram a se preocupar mais com o desenvolvimento dos recursos humanos da empresa, pois perceberam que funcionários motivados, que se sentem bem no ambiente de trabalho, produzem mais e, por conseguinte geram mais lucro. Essa tendência da Administração Moderna, junto à crescente busca de qualidade de vida por parte do ser humano, levou às organizações destinarem recursos a projetos que visem proporcionar um ambiente de trabalho com condições adequadas com o objetivo de motivar seus funcionários de modo a obter resultados positivos. O presente estudo trata de identificar a influência do esporte na Qualidade de Vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social. A metodologia utilizada considerou os tipos de pesquisa segundo Vergara (2004), sendo descritiva quanto aos fins, e quanto aos meios, bibliográfica, documental e de campo. Para a coleta de dados, um questionário foi elaborado e aplicado junto aos colaboradores da empresa em questão, via correio eletrônico, adquirido por meio do contato com a coordenadora do departamento de Recursos Humanos no momento da solicitação de autorização para a realização da pesquisa. Os dados coletados, por meio do questionário, foram tabulados no Microsoft Excel 2003 e devidamente analisados no SPSS/15. O referencial teórico do trabalho é composto pelo histórico da QVT, conceitos abordados por nomeados autores, descrição do esporte e sua relação com a QVT. Os resultados obtidos na pesquisa junto ao embasamento teórico induzem a concluir que o esporte influencia de maneira positiva na Qualidade de Vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social. Recomenda-se para outros pesquisadores, realizar o presente estudo em empresas de diversos setores, preferencialmente no setor público para futuras comparações.

**Palavras-chave:** Administração de Recursos Humanos, Qualidade de Vida no Trabalho , Esporte.

## **ABSTRACT**

The capitalist society always searched to generate profits, get rich and success, without consider the employees work conditions. With time's elapsing, available publications in specialized literature had proven that the company would have a better performance if the employees had better work conditions. After this, the great companies got to worry more about the development of the company's human resources, because they had noticed that motivated employee, which feels well in the work environment, get more productive and, consequently, generate more profit. This trend of the Modern Administration, next to the increasing human's search of life quality, made the organizations started to invest in projects that provides work environment with adjusted conditions to motivate the employees in order to get positive results. The present research treats to identify the sport influence in the Life Quality of Fundação Sistel de Seguridade Social collaborators. The used methodology considered the types of research according to Vergara (2004), being descriptive how much to the ends. How much to the ways, is bibliographical, documentary and field search. For the data collect, a questionnaire was elaborated and applied next to the company collaborators, sent by e-mail, acquired by means of the contact with the Human resources department coordinator in the request of authorization for the accomplishment research moment. The collected data, by means of the questionnaire, had been tabulated in the Microsoft Excel 2003 and duly analyzed in the SPSS/15. The work's theoretical reference is composed by the description of the QVT, boarded concepts by nominated authors, description of the sport and its relation to the QVT. The results gotten in the research next to the theoretical basement induce to conclude that the sport influences is in a positive way in the Life Quality of Fundação Sistel de Seguridade Social collaborators. One sends regards for other researchers, to carry through the present study in companies of diverse sectors, preferential in the public sector for future comparisons.

**Key-Words:** Human Resources Administration, Work Life Quality, Sports.



## LISTA DE GRÁFICOS

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 – Quanto ao sexo.....                               | 24 |
| Gráfico 2 – Quanto à idade.....                               | 24 |
| Gráfico 3 – Quanto ao Estado Civil.....                       | 25 |
| Gráfico 4 – Quanto à Escolaridade.....                        | 25 |
| Gráfico 5 – Prática de esportes.....                          | 26 |
| Gráfico 6 – Relação Esporte – Disposição.....                 | 26 |
| Gráfico 7 – Relação Esporte – Produtividade.....              | 27 |
| Gráfico 8 – Relação Esporte – Interação dos Funcionários..... | 27 |
| Gráfico 9 – Relação Esporte – Humor.....                      | 28 |
| Gráfico 10 – Relação Esporte – Amizades.....                  | 28 |
| Gráfico 11 – Relação Esporte – Organização.....               | 29 |

## SUMÁRIO

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>                                                       | <b>11</b> |
| <b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>                                              | <b>13</b> |
| 2.1 Histórico da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....                      | 13        |
| 2.2 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.....                      | 14        |
| 2.3 Esporte.....                                                               | 18        |
| <b>3 APROFUNDAMENTO DO TEMA.....</b>                                           | <b>19</b> |
| 3.1 Relação entre a QVT e o esporte.....                                       | 19        |
| 3.2 Hipótese.....                                                              | 20        |
| <b>4 METODOLOGIA.....</b>                                                      | <b>21</b> |
| 4.1 Tipo de pesquisa .....                                                     | 21        |
| 4.2 Universo e Amostra.....                                                    | 21        |
| 4.3 Instrumento de pesquisa.....                                               | 22        |
| 4.4 Procedimento.....                                                          | 22        |
| 4.5 A empresa onde aconteceu a pesquisa.....                                   | 23        |
| <b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>                                           | <b>24</b> |
| 5.1 Caracterização da Amostra.....                                             | 24        |
| 5.1.1 Quanto ao sexo.....                                                      | 24        |
| 5.1.2 Quanto à idade.....                                                      | 24        |
| 5.1.3 Quanto ao estado civil.....                                              | 25        |
| 5.1.4 Quanto à escolaridade.....                                               | 25        |
| 5.1.5 Quanto à prática de esporte.....                                         | 26        |
| 5.2 Questões específicas.....                                                  | 26        |
| 5.2.1 A prática de esporte deixa você mais disposto?.....                      | 26        |
| 5.2.2 A prática de esporte aumenta sua produtividade?.....                     | 27        |
| 5.2.3 O esporte ajuda na interação dos funcionários?.....                      | 27        |
| 5.2.4 O seu humor é afetado pela prática de esporte?.....                      | 28        |
| 5.2.5 O esporte te ajuda a construir amizades dentro e fora da empresa?.....   | 28        |
| 5.2.6 A prática esportiva auxilia na sua identificação com a organização?..... | 29        |
| <b>6 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....</b>                                        | <b>30</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                        | <b>31</b> |
| <b>APÊNDICE A.....</b>                                                         | <b>33</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente a sociedade capitalista buscou aumentar sua renda e obter sucesso. Hoje ainda não é muito diferente, mas existe uma preocupação adicional em se melhorar a qualidade de vida. A partir dessa percepção, as empresas têm sofrido grandes mudanças em sua cultura organizacional, incluindo atenção em sua política de recursos humanos sobre o tema.

É fundamental para uma organização proporcionar boas condições de trabalho para que o trabalhador se sinta bem, útil e importante, o que o motiva a representar sua empresa com orgulho. Conseqüentemente, a dedicação e o empenho de cada funcionário melhorarão não só sua performance individual como também impactarão de forma positiva os resultados da empresa.

Na evolução dos estudos da qualidade de vida, nota-se que o foco das organizações sofreu alterações ao longo dos anos. Uma grande preocupação hoje é voltada para o departamento de recursos humanos. É visível em muitas das grandes empresas em atender às necessidades dos funcionários, além de proporcionar um ambiente agradável de trabalho.

Além disso, existem os grandes projetos corporativos que têm como objetivo o desenvolvimento de um funcionário saudável. São projetos com atividades físicas, relaxamentos, dentre outras atividades que isolam o trabalhador, por alguns instantes, do mundo estressante de problemas e obrigações. São exemplos dessas práticas, grandes empresas como o Pão de Açúcar, a Brasil Telecom, dentre outras.

O tema abordado no presente estudo foi a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT - e para a realização do mesmo, foram levados em consideração três aspectos: aplicado, acadêmico e social.

A partir do contato direto deste autor com o ambiente esportivo interagindo com o profissional, interessou-se em aprofundar o estudo comparativo com o meio empresarial, visando proporcionar às organizações uma nova perspectiva de integração do esporte com a vida profissional dos funcionários, uma vez que as organizações estão em busca de promover qualidade de vida aos seus colaboradores.

Para o aspecto acadêmico, justifica-se pelo aprofundamento do assunto tratado buscando dados e informações que possibilitem fontes de consultas atualizadas.

No âmbito social, é importante ressaltar a inclusão promovida pelos eventos esportivos ao integrar atletas das diversas classes sociais, principalmente os excluídos, residentes na periferia do Distrito Federal.

O problema de pesquisa para este estudo foi estruturado como: “Qual a influência do esporte na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social?”

O presente estudo tem como objetivo geral o de “Identificar a influência do esporte na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social”, e como objetivos específicos: a) apontar os fatores que influenciam na saúde das pessoas a partir da prática de esporte; b) comparar o desempenho dos funcionários praticantes de esporte com os não participantes; e c) identificar os aspectos que sofrem evolução a partir da prática de esporte.

Levantou-se, neste caso, a hipótese que: “O esporte influencia de maneira positiva na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social”.

O método empregado pelo pesquisador considerou os seguintes tipos de pesquisa descritos por Vergara (2004): quanto aos fins foi de forma descritiva com o levantamento, das opiniões dos colaboradores da Sistel que praticam esporte e dos que não praticam; quanto aos meios foi bibliográfica, com a revisão da literatura a respeito do tema, documental com a coleta de dados e informações da empresa Fundação Sistel de Seguridade Social e pesquisa de campo, com a aplicação de questionário junto às pessoas dentro da organização.

O presente estudo é estruturado em 6 capítulos, sendo o primeiro, esta introdução. No Capítulo 2 é apresentado o referencial teórico do tema abordando o histórico da QVT, os principais conceitos e a inserção do esporte como fator de interesse do assunto. No Capítulo 3 é aprofundado o tema em pauta e a relação do esporte com a QVT. No Capítulo 4 inicia-se a metodologia utilizada pelo pesquisador para a realização do estudo. Estão relacionados os tipos de pesquisa, universo e amostra, instrumento de pesquisa, procedimento e a descrição da empresa onde aconteceu a pesquisa. No Capítulo 5 é realizada a análise dos resultados a partir dos dados obtidos com a aplicação do questionário, relacionando-os ao embasamento teórico constante no Capítulo 2. E por fim, no Capítulo 6, apresenta-se a conclusão do trabalho e algumas recomendações para futuros pesquisadores.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Este capítulo apresenta um embasamento conceitual sobre o tema abordando a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT - a partir da concepção de diversos autores desde a sua origem até a publicação deste trabalho.

### **2.1 Histórico da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**

Segundo Rodrigues (2001), o tema Qualidade de Vida no Trabalho possui origem nos ensinamentos de Euclides de Alexandria, 300 anos a.C., sobre os princípios da geometria que serviram para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo e também com a Lei das Alavancas de Arquimedes, 287 anos a.C., que diminuiu o esforço físico dos trabalhadores. Tais fatos históricos alteraram a forma de execução das tarefas.

Ainda de acordo com o autor, houve uma paralisação no desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho até a década de 1970. O foco principal das organizações era a alta inflação e a aquisição de petróleo, que até 1974 era uma fonte de energia de baixo custo. Assim, em 1979 se inicia uma nova fase do desenvolvimento da QVT aonde o Japão modificou suas técnicas de administrar, mantendo uma ética de trabalho, o que refletiu no mundo inteiro.

Rodrigues (2001 p.76) cita ainda que:

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência. Com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.

Considerando o fator ressaltado pelo autor quando cita o grande esforço físico realizado pelos trabalhadores nos séculos anteriores, é importante lembrar que hoje, para diversos tipos de trabalho, existe a necessidade da prática esportiva para contrabalancear a inatividade das pessoas no trabalho e na vida social.

Antes de aprofundar no tema da Qualidade de Vida no Trabalho, vale ressaltar alguns aspectos relativos ao trabalho.

Na antiguidade, a atividade era exclusivamente braçal, onde se exigia do trabalhador principalmente força física para que o mesmo pudesse executar suas tarefas. Ao longo do tempo, essas condições foram sendo facilitadas e a necessidade de esforço físico foi diminuindo gradativamente, o que causou o

aumento do índice de sedentarismo e obesidade, em função da acomodação e inatividade das pessoas em relação às suas condições de trabalho, prejudicando assim seu desempenho.

## **2.2 Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT**

De acordo com Rodrigues (2001) a QVT pode ser conceituada a partir dos estudos de Eric Trist e seus colaboradores, quando buscavam um modelo para agrupar o trinômio Indivíduo / trabalho / organização.

Segundo Fernandes (1996 p. 38)

Qualidade de Vida no Trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam e utilizar ao máximo sua potencialidade. É desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa.

Para Nadler & Lawler (apud RODRIGUES 2001, p.75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

Em se tratando de satisfação no trabalho, Robbins (2005) conceitua como “o conjunto de sentimentos que uma pessoa possui com relação ao seu trabalho”. Pode ser considerada uma variável diretamente relacionada ao desempenho.

Robbins (2005, p.132) também fala sobre a motivação, variável citada no conceito de QVT por Nadler & Lawler anteriormente. “Vamos definir motivação como o processo responsável pela intensidade, direção, e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”. Ressalta ainda que “é o resultado da interação do indivíduo com a situação”. O autor observa que empregados motivados trabalham com maior eficácia, conseqüentemente, trazendo resultados positivos para as organizações.

É importante expor a direta ligação da QVT com o Comportamento Organizacional. Stephen Robbins (2005) conceitua o comportamento organizacional como um campo de estudo de três determinantes: indivíduo, grupos e estrutura. Pode-se dizer que este estudo se preocupa com o que as pessoas fazem nas organizações e como esse comportamento afeta o desempenho da empresa.

Fernandes (1996) ressalta que os diversos conceitos de QVT voltam-se para três aspectos: a reestruturação do desenho dos cargos e novas formas de organizar

o trabalho; a formação de equipes de trabalho semi-autônomas ou auto-gerenciadas; e a melhoria do ambiente organizacional. A autora ainda afirma que as ações implicadas na Qualidade de Vida no Trabalho visam elevar a produtividade da empresa ao passo que as necessidades básicas dos colaboradores sejam atendidas.

De acordo com Limongi-França (2004), existe uma confusão entre o significado técnico e o teórico do conceito de QVT, o que poderia conduzir a outro modismo nas empresas. A autora observa o papel e o nível de responsabilidade dos executivos e profissionais da área de recursos humanos relacionado ao desenvolvimento dessas experiências. Tais profissionais devem identificar fatores e critérios que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos da QVT.

Fernandes e Gutierrez (*apud* LIMONGI-FRANÇA, 2004) afirmam que:

A Qualidade de Vida no Trabalho é afetada por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho de alta importância, como entre outros, variedade, identidade de tarefas e retro informação.

Segundo Rodrigues (2001), existem diversas abordagens da qualidade de vida no trabalho. Westley (*apud* RODRIGUES, 2001) reforça tal afirmação dizendo que o tema da QVT é aplicado numa diversidade de mudanças propostas nas organizações de trabalho, gerando confusão de conceitos significativa.

Walton (*apud* RODRIGUES, 2001 p.81) cita:

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

O autor ainda levanta alguns questionamentos que servirão como diretrizes para determinar os oito critérios para a QVT.

Como deveria a Qualidade de Vida no Trabalho ser conceituada e como ela pode ser medida?; Quais são os critérios apropriados e como eles são inter-relacionados?; Como cada um é relacionado à produtividade?; São esses critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho?". Walton (*apud* RODRIGUES, 2001 p.82).

Segundo Rodrigues (2001), Richard Walton criou, em 1973, oito categorias conceituais, no intuito de fornecer uma estrutura para analisar as características notáveis da Qualidade de Vida no Trabalho.

| CRITÉRIOS                                  | INDICADORES DE QVT                                                                                                                    |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Compensação justa e adequada            | Eqüidade interna e externa<br>Justiça na compensação<br>Partilha de ganhos de produtividade                                           |
| 2. Condições de trabalho                   | Jornada de trabalho razoável<br>Ambiente físico seguro e saudável<br>Ausência de insalubridade                                        |
| 3. Uso e desenvolvimento de capacidades    | Autonomia<br>Autocontrole relativo<br>Qualidades múltiplas<br>Informações sobre o processo total de trabalho                          |
| 4. Oportunidade de crescimento e segurança | Possibilidade de carreira<br>Crescimento pessoal<br>Perspectiva de avanço salarial<br>Segurança de emprego                            |
| 5. Integração social na organização        | Ausência de preconceitos<br>Igualdade<br>Mobilidade<br>Relacionamento<br>Senso Comunitário                                            |
| 6. Constitucionalismo                      | Direitos de proteção ao trabalhador<br>Privacidade pessoal<br>Liberdade de expressão<br>Tratamento imparcial<br>Direitos trabalhistas |
| 7. O trabalho e o espaço total de vida     | Papel balanceado no trabalho<br>Estabilidade de horários<br>Poucas mudanças geográficas<br>Tempo para lazer da família                |
| 8. Relevância social do trabalho na vida   | Imagem da empresa<br>Responsabilidade social da empresa<br>Responsabilidade pelos produtos<br>Práticas de emprego                     |

**Quadro 1 – Modelo de Walton para avaliação de QVT**

Fonte: Walton (*apud* FERNANDES, 1996: 48).

A dificuldade natural de se explicar QVT por meio de simples conceitos induzem Nadler e Lawler (*apud* FERNANDES, 1996) a oferecerem uma visão mais abrangente da evolução do conceito de QVT, desde 1959 até os dias de hoje. Fernandes (1996) ressalta ainda o desafio de tornar a QVT uma ferramenta gerencial efetiva, deixando de ser apenas mais um modismo organizacional.



O quadro 2 mostra a visão de Nadler e Lawler (*apud* FERNANDES, 1996).

| CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT            | CARACTERÍSTICAS OU VISÃO                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. QVT como uma variável (1959 a 1972)  | Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.                                                                                                                                                                          |
| 2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974) | O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.                                                                                                                                            |
| 3. QVT como um método (1972 a 1975)     | Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. |
| 4. QVT como um movimento (1975 a 1980)  | Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.                                                       |
| 5. QVT como tudo (1979 a 1982)          | Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.                                                                                                                           |
| 6. QVT como nada (futuro)               | No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.                                                                                                                                                                                         |

**Quadro 2 – Evolução do conceito de QVT**

Fonte: Nadler e Lawler (*apud* FERNANDES, 1996: 42)

Em pesquisa realizada em 1998, disponibilizada no site <http://www.eps.ufsc.br>, Simone Karla da Rocha cita que para Hackman & Lawler (*apud* Moraes, Kilimnik e Ramos, 1994), as pessoas satisfazem suas necessidades

no trabalho a partir do momento em que desenvolvem suas tarefas com elevada variedade, autonomia, identidade e *feedback*, além da convivência em grupo e oportunidade de laços de amizade. Além disso, para esses autores, o objetivo da qualidade de vida no trabalho incluiria até a simples reformulação de cargos, com a participação dos trabalhadores envolvidos.

## 2.3 Esporte

Segundo Selva Maria Guimarães Barreto (2003) em artigo publicado no <http://fisica.cdcc.sc.usp.br/olimpiadas/03/>, o esporte possui diversas conotações, que variam de acordo com o contexto que a atividade está inserida. Para o esporte em alto nível, visto em televisão por atores e atletas, onde os movimentos são mecanizados e organizados para que se obtenha um resultado, “O Esporte, como conceito, é considerado uma atividade metódica e regular, que associa resultados concretos referentes à anatomia dos gestos e à mobilidade dos indivíduos”.

Uma característica importante citada pela autora é de que o esporte é promotor de saúde, pois é um incentivo às relações sociais, combate ao sedentarismo e a obesidade dentre outros fatores que geram bem-estar às pessoas.

Barreto (2003) ressalta ainda a importância da prática do esporte com responsabilidade. Ele trará benefícios à saúde na medida em que for praticado corretamente, sem extrapolar os limites do corpo. É necessário também que a alimentação e o descanso sejam realizados corretamente.

Em forte ligação com a QVT, encontra-se o esporte do seguinte modo. Esporte gera saúde, e saúde promove a Qualidade de Vida. Ainda de acordo com Barreto (2003), “É uma condição humana resultante de um conjunto de parâmetros individuais e sócio-ambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano”. Sendo assim, o esporte praticado de forma correta, respeitando os limites corporais de cada indivíduo, junto à uma alimentação saudável e descanso suficiente para repor as energias, geram saúde, que possibilitará ao ser humano ter Qualidade de Vida nos ambientes sociais, profissionais, familiares e em qualquer lugar.

### 3 APROFUNDAMENTO DO TEMA

A qualidade de vida no trabalho é um tema que está sendo abordado com elevado grau de importância pelas organizações nos dias de hoje, pois as tendências da administração de empresas sofreram mudanças.

Na década de cinquenta, o foco das organizações era a produção em grande escala com o objetivo de gerar cada vez mais lucro. Com o decorrer do tempo, os administradores perceberam que se os trabalhadores tiverem boas condições de trabalho e qualidade de vida, aumentaria a produtividade deles, conseqüentemente trazendo retorno positivo para a organização.

Muitas empresas criaram projetos de qualidade de vida no trabalho, visando o bem-estar do trabalhador tanto na execução das suas atividades quanto na sua vida particular.

A empresa Pão de Açúcar de supermercados desenvolveu um clube de empregados praticantes de esportes. Conforme consta no site [www.paclub.com.br](http://www.paclub.com.br), houve a criação de um projeto denominado PACLUB, onde existe incentivo aos funcionários para a prática de corrida de rua. A empresa patrocina atletas em provas em todo o território nacional, disponibiliza apoio nutricional e esportivo para que todos os funcionários possam aderir à prática do esporte, além de organizar provas em algumas capitais brasileiras como São Paulo, Rio de Janeiro, Fortaleza, Brasília, dentre outras.

Nos últimos anos, ainda de acordo com o site, apóia a ida de vários funcionários para participarem da Maratona Internacional de Nova Iorque.

#### 3.1 Relação entre a QVT e o esporte

Segundo o presidente da Confederação Esportiva Internacional do Trabalho (CSIT), Kalevi Olin, em artigo publicado no [www.sesi.org.br](http://www.sesi.org.br), “é fundamental que se trabalhe arduamente, mas também que haja um período de entretenimento”.

Ele ressalta que uma nação deve ponderar a preocupação de gerar atividades esportivas da mesma forma que a geração de empregos, pois as organizações hoje compreendem que o lazer e o esporte influenciam no comportamento e na produtividade das pessoas.

Olin (2005) diz ainda que o esporte gera um bom relacionamento interpessoal dentro da organização, e conseqüentemente reflete nas famílias dos funcionários e na comunidade em que estão inseridas.

De um ponto de vista fisiológico, segundo Simone Sanches (2006) em artigo publicado no [www.terra.com.br](http://www.terra.com.br), muitas pesquisas comprovam que a endorfina, substância produzida pelo corpo em decorrência da atividade física, possui ação analgésica que ao ser liberada, estimula a sensação de bem-estar, conforto, melhor estado de humor e alegria. A autora cita ainda do ponto de vista psicológico a Psicologia do Esporte que visa entender como os fatores psicológicos afetam o desempenho físico de um indivíduo e também como a participação em esportes e exercícios afeta o desenvolvimento psicológico, a saúde e o bem-estar de uma pessoa.

### **3.2 Hipótese**

A partir do referencial teórico levantou-se a hipótese de que o esporte influencia positivamente na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social.

## **4 METODOLOGIA**

Este trabalho considera os tipos de pesquisa segundo Vergara (2004): quanto aos fins e quanto aos meios.

### **4.1 Tipo de pesquisa**

Quanto aos fins, a pesquisa é descritiva, ou seja, expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações e definir sua natureza, conforme descrito neste trabalho no capítulo 5. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

No presente trabalho apresenta o levantamento das opiniões dos colaboradores da Sistel que praticam esportes e dos que não praticam.

Ainda de acordo com Vergara (2004), quanto aos meios, a pesquisa pode ser bibliográfica, documental e de campo. Bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, acessível ao público em geral. Documental, com acesso a informações da empresa em questão e de Campo que é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-los.

Neste caso, foi bibliográfica, com a revisão da literatura a respeito do tema qualidade de vida no trabalho, documental com coleta de informações sobre a empresa e de campo, com a aplicação de questionário junto aos colaboradores da Sistel.

### **4.2 Universo e Amostra**

Segundo Vergara (2004), Universo trata de definir toda a população que é um conjunto de elementos que possuem as características que serão objeto de estudo. No caso, o universo é constituído de 88 colaboradores da Fundação Sistel conforme cadastro de 24 de setembro de 2007.

Amostra, de acordo com Vergara (2004), é uma parte do universo escolhida segundo algum critério de representatividade. Na presente pesquisa a amostra é

composta de 42 colaboradores, quantidade tal referente ao número máximo de pessoas disponíveis para responder ao questionário, caracterizando assim o critério como acessibilidade.

A margem de erro da pesquisa foi calculada com base na expressão do universo conhecido:

$$E = Z_c \times \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}} \times \sqrt{\frac{\hat{p} \cdot \hat{q}}{N}}$$

Onde  $Z_c$  é a abscissa de Distribuição Normal com média zero e desvio-padrão 1,  $N$  é o tamanho da população,  $n$  o tamanho da amostra  $p$  é o ponto percentual do escore na QVT e  $q = 1 - p$ .

### **4.3 Instrumento de pesquisa**

O Instrumento utilizado no presente estudo foi um questionário elaborado a partir do referencial teórico, composto de 11 questões fechadas cujo modelo se encontra no APÊNDICE A. Tal instrumento foi enviado via correio eletrônico para cada um dos colaboradores.

### **4.4 Procedimento**

O pesquisador entrou em contato com o departamento de Recursos Humanos da empresa apresentando a proposta de realizar uma pesquisa junto aos colaboradores da empresa. A coordenadora do departamento autorizou verbalmente e enviou uma lista contendo os e-mails de todos os funcionários.

O questionário elaborado pelo pesquisador foi enviado a cada colaborador por meio do e-mail constante na lista enviada pela coordenadora de Recursos Humanos.

Após o recebimento dos questionários respondidos, foi realizada a tabulação dos dados utilizando o programa Microsoft Excel 2003 e posteriormente, foi realizada a análise dos dados por meio do Software SPSS.

#### **4.5 A empresa onde aconteceu a pesquisa**

Segundo informações colhidas no site [www.sistel.com.br](http://www.sistel.com.br), A Fundação Sistel de Seguridade Social é uma pessoa jurídica de direito privado, de fins previdenciais e não lucrativos, instituída em 09 de novembro de 1977.

A Sistel é um Fundo de Pensão Multipatrocinado, porque oferece diferentes planos de benefícios para empresas de qualquer porte, para as quais desenvolve, implanta e administra planos sob medida, de acordo com as necessidades específicas e perfil de cada uma. Hoje, a empresa se traduz como uma importante ferramenta da política empresarial competitiva.

Ainda de acordo com o site, esta organização tem como missão: Promover e assegurar o bem-estar de seus participantes, mediante ações de caráter previdenciário e assistencial, constituindo-se em um relevante instrumento da política de recursos humanos das patrocinadoras.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

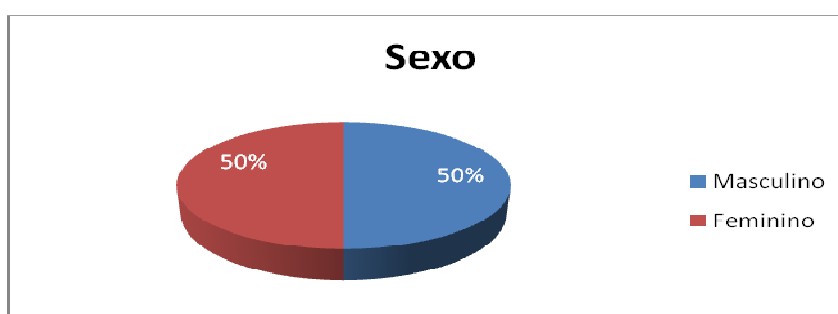
Este capítulo apresenta discussão sobre os resultados obtidos após a aplicação do instrumento da pesquisa.

### 5.1 Caracterização da Amostra

Na presente pesquisa, foram escolhidas algumas características comuns aos respondentes que são apresentadas a seguir.

#### 5.1.1 Quanto ao sexo

Gráfico 1

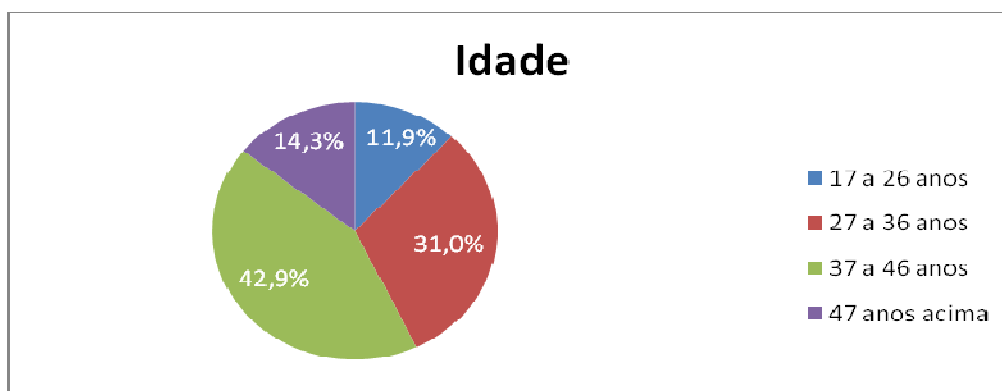


Fonte: Pesquisa de Campo

Considerando a amostra de 42 pessoas, 21 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino que mostra equilíbrio neste quesito. Este resultado é importante, a distribuição não equitativa fixa do sexo poderá introduzir um viés na presente pesquisa.

#### 5.1.2 Quanto à idade

Gráfico 2



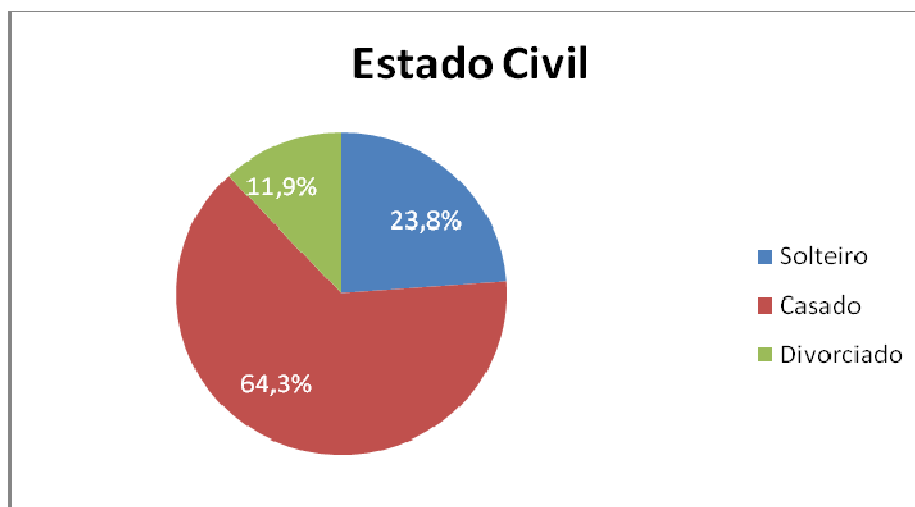
Fonte: Pesquisa de Campo

Verifica-se que 73,81% das pessoas que responderam ao questionário possuem entre 27 e 46 anos, o que indica uma faixa etária de certa maturidade profissional contribuindo para maior fidedignidade das respostas.



### 5.1.3 Quanto ao estado civil

Gráfico 3

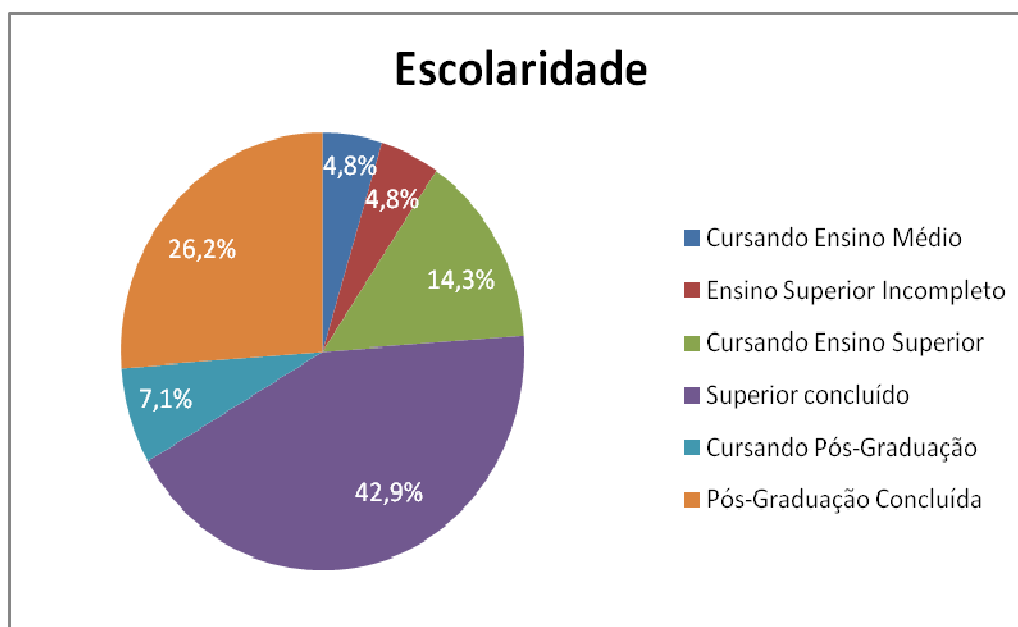


Fonte: Pesquisa de Campo

A maior incidência é de pessoas casadas que representam 64,29% da amostra.

### 5.1.4 Quanto à escolaridade

Gráfico 4

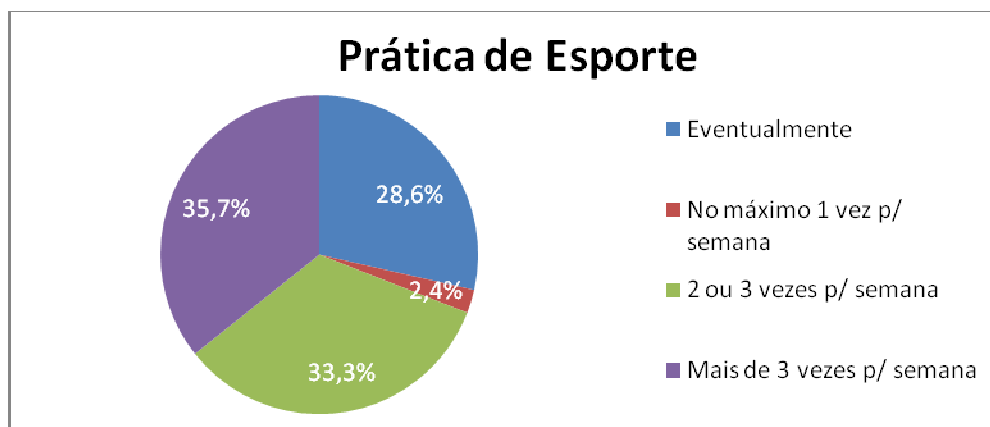


Fonte: Pesquisa de Campo

Mais de 95% possuem Ensino Médio completo e começaram a cursar o Ensino Superior. É importante ressaltar também que 26,2% possuem Pós-Graduação concluída, o que indica alto nível de escolaridade dentro da organização.

### 5.1.5 Quanto à prática de esporte

Gráfico 5



Fonte: Pesquisa de Campo

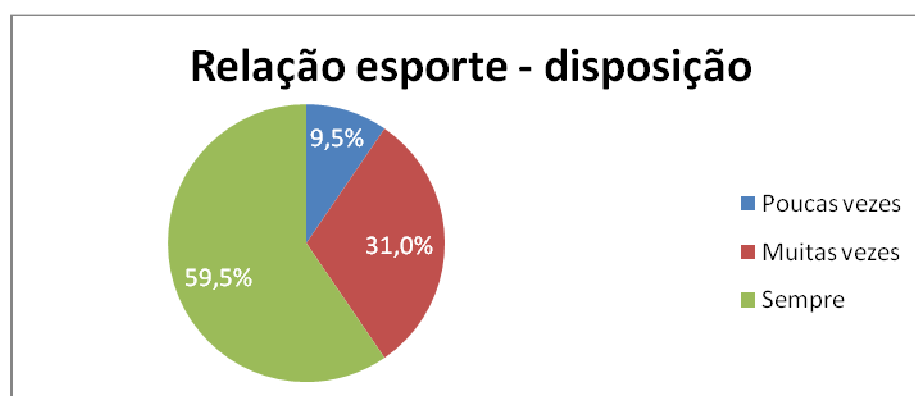
Nota-se que 69% da amostra praticam esporte duas ou mais vezes por semana.

## 5.2 Questões específicas

A análise a seguir se refere às questões específicas do tema Qualidade de Vida no Trabalho.

### 5.2.1 A prática de esporte deixa você mais disposto?

Gráfico 6



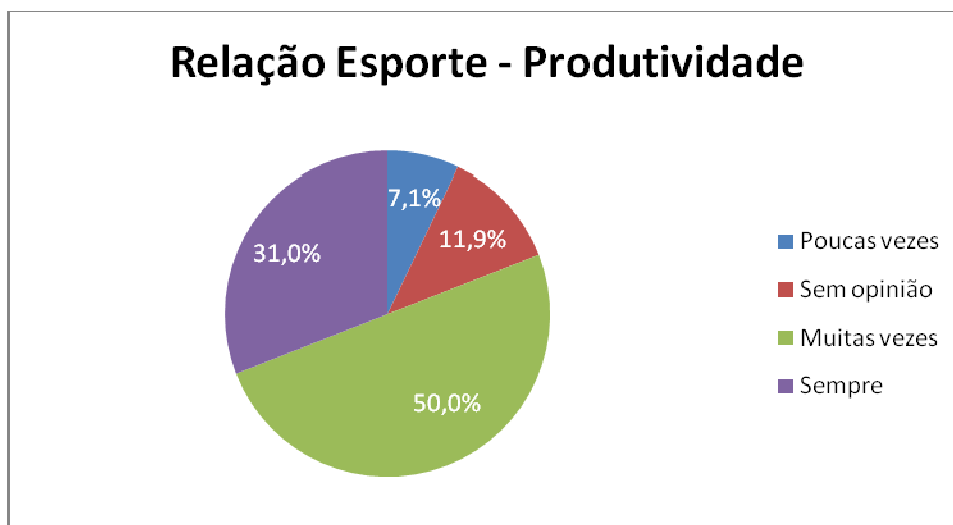
Fonte: Pesquisa de Campo

Constata-se nas respostas que 90,5% acreditam muitas vezes e sempre que o esporte deixa mais disposto.

Conforme citado pelo finlandês Kalevi Olin (2005), presidente da Confederação Esportiva Internacional do Trabalho (CSIT), é fundamental que se trabalhe arduamente, mas também que haja um período de entretenimento e em particular a prática de esporte.

### 5.2.2 A prática de esporte aumenta sua produtividade?

Gráfico 7

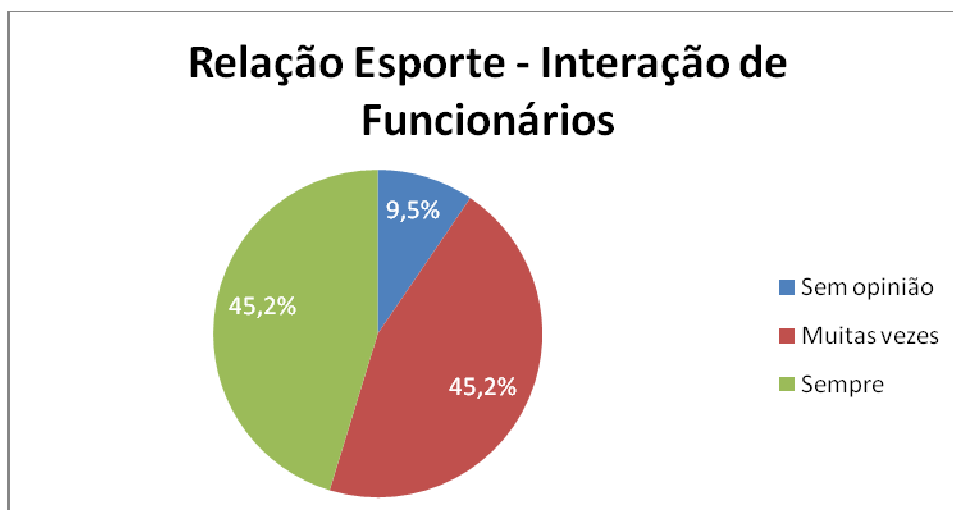


Fonte: Pesquisa de Campo

Conforme resultados da pesquisa, 81% consideram muitas vezes e sempre a prática esportiva um fator de alta ponderação para o aumento da produtividade. Olin (2005) ressalta que a interação entre habilidades mentais e físicas é base para realização pessoal e profissional de um trabalhador.

### 5.2.3 O esporte ajuda na interação dos funcionários?

Gráfico 8



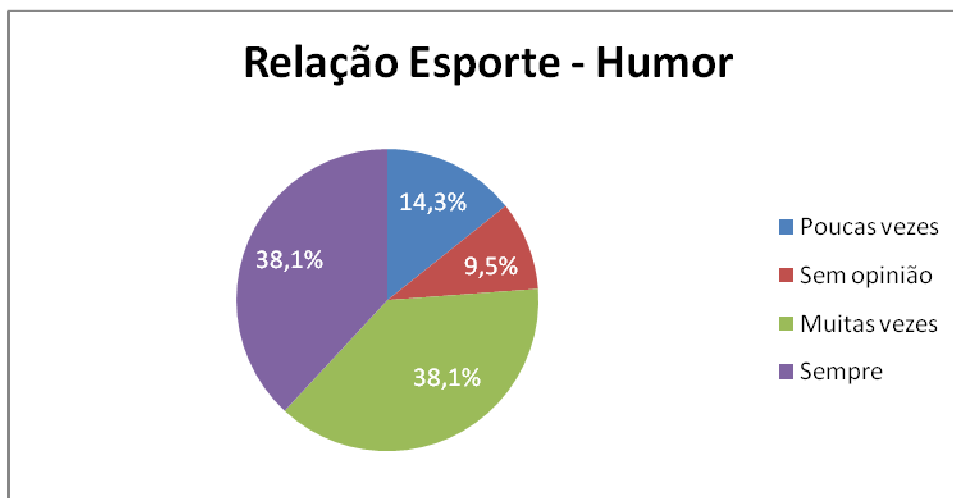
Fonte: Pesquisa de Campo

Vê-se que 90,5% dos respondentes afirmam que o esporte influencia muitas vezes e sempre na interação dos funcionários da empresa.

Tal resultado comprova o que Olin (2005) disse que “além de gerar um bom relacionamento entre os colegas, há reflexos na qualidade de vida das famílias”.

#### 5.2.4 O seu humor é afetado pela prática de esporte?

Gráfico 9

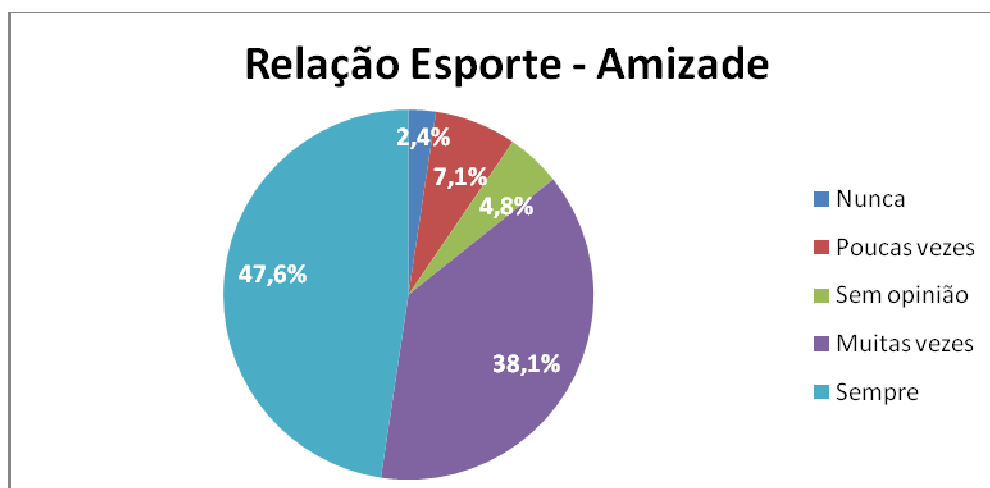


Fonte: Pesquisa de Campo

Para 76,2% das pessoas que responderam ao questionário, o esporte influencia muitas vezes e sempre de maneira positiva no seu humor. O resultado obtido comprova o que Simone Sanches (2006) disse a respeito da prática esportiva, afetar positivamente o estado de humor da pessoa.

#### 5.2.5 O esporte te ajuda a construir amizades dentro e fora da empresa?

Gráfico 10

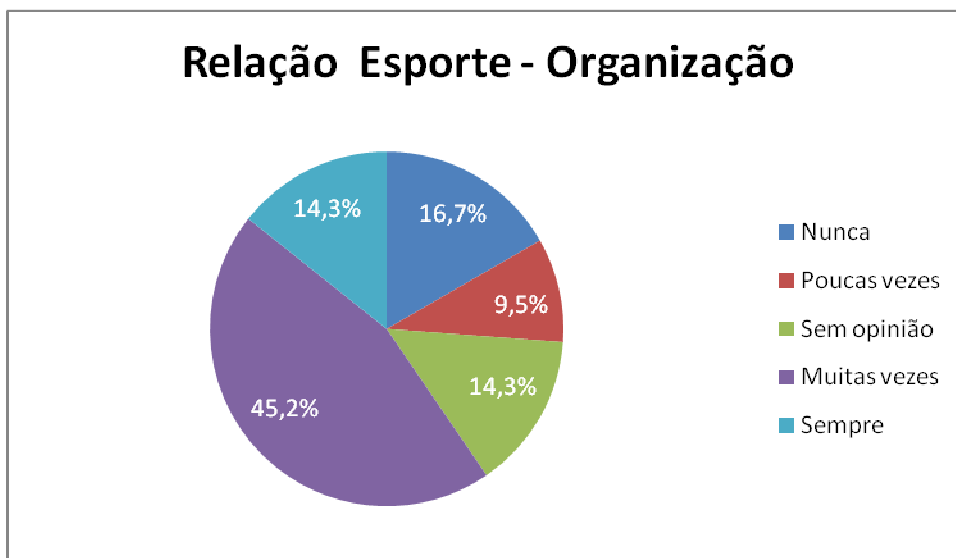


Fonte: Pesquisa de Campo

Constata-se que 85,7% da amostra são auxiliados pelo esporte na construção de amizades tanto dentro quanto fora da empresa. Para Hackman & Lawler, as pessoas satisfazem suas necessidades no trabalho a partir de diversos fatores, e um deles é a criação de laços de amizade. Do mesmo modo, Simone Sanches (2006) ressalta que o esporte facilita a socialização das pessoas.

### 5.2.6 A prática esportiva auxilia na sua identificação com a organização?

Gráfico 11



Fonte: Pesquisa de Campo

Para 59,5% consideram o esporte muitas vezes e sempre como facilitador na identificação com a organização aonde trabalha.

No comportamento organizacional, conceituado por Stephen Robbins (2005), é notável que a pessoa se adapta aos valores, costumes e cultura da empresa. Sendo assim, uma organização que se preocupa com a qualidade de vida dos trabalhadores, a identificação do funcionário se torna mais fácil.

De acordo com os resultados expostos nos gráficos 6 ao 11, verifica-se um índice médio de 79,8% do esporte como uma presença positiva na QVT. Considerando neste estudo um intervalo de confiança de 90%, a margem de erro da pesquisa é de 7,4%.

## 6 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho propôs discutir um tema relevante para a Administração Moderna que é a Qualidade de Vida no Trabalho.

Para isso buscou na literatura sobre o tema conceitos que embasassem os resultados obtidos pela pesquisa realizada.

O problema que inquietava este pesquisador foi: “Qual a influência do esporte na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social?”

A partir do referencial teórico foi gerada a seguinte hipótese: “O esporte influencia de maneira positiva na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social”.

Então, o objetivo geral do trabalho foi: “Identificar a influência do esporte na qualidade de vida dos Colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social”.

A partir dos dados coletados, tabulados e devidamente analisados, pode-se observar que os respondentes enfatizaram que a prática de esporte traz melhoria do humor, criação de laços de amizade dentro e fora da empresa e auxilia na interação entre os colaboradores na atividade laboral.

Para eles, esses fatores indicam uma forma positiva de influência do esporte na Qualidade de Vida no Trabalho, o que confirma a hipótese levantada para a presente pesquisa.

Diante do resultado obtido e da análise realizada, recomenda-se à Fundação Sistel de Seguridade Social:

- a) Manter o projeto de corrida de rua juntos aos colaboradores;
- b) Incentivar os não-praticantes a aderirem à prática regular de esporte;
- c) Proferir palestras sensibilizadoras com vivências de atletas.

Um estudo mais aprofundado sobre o tema poderá incluir medidas de performance dos profissionais (avaliação funcional) e sua correlação com a prática de esportes. Da mesma forma pode ser avaliada a QVT antes e depois da adesão à prática esportiva.

Outra linha de pesquisa sobre o tema pode ser a mensuração dos níveis de qualidade de vida dos colaboradores e a independência com a prática esportiva.

É importante que outros pesquisadores utilizem o tema abordado para realizar este tipo de pesquisa em outras empresas, principalmente no setor público para comparar os resultados obtidos.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Desenvolvimento de Recursos Humanos na Empresa**. São Paulo: Pioneira, 1974.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2000.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas**. Petrópolis: Saraiva, 2005.

RIBEIRO, Nuno Cobra. **A semente da vitória**. 20. Ed. São Paulo: Senac, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Marcus Vinícius C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pámela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas S.A., 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

[www.sesi.org.br/Programas/jornal/ed\\_76/76013-esporte.pdf](http://www.sesi.org.br/Programas/jornal/ed_76/76013-esporte.pdf) - Qualidade de vida - acessado em 20/09/2007.

[www.paclub.com.br](http://www.paclub.com.br) – Acessado em 25/09/2007

<http://360graus.terra.com.br/geral/default.asp?did=19022&action=reportagem> –

Psicologia do Esporte - Acessado em 13/10/2007

[www.sistel.com.br](http://www.sistel.com.br) – Acessado em 13/10/2007

<http://fisica.cdcc.sc.usp.br/olimpiadas/03/palestras/EsporteeSaude.pdf> - Esporte e Saúde - Acessado em 13/10/2007

<http://www.eps.ufsc.br/disserta98/simone/> - Acessado em 20/09/2007

[http://www.gestaoerh.com.br/site/visitante/artigos/saud\\_005.php](http://www.gestaoerh.com.br/site/visitante/artigos/saud_005.php) - Qualidade de vida ganha destaque nas organizações - Acessado em 20/08/2007



## APÊNDICE A

### QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A INFLUÊNCIA DO ESPORTE NA QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DA FUNDAÇÃO SISTEL DE SEGURIDADE SOCIAL

Esta pesquisa tem como objetivo verificar a influência do esporte na qualidade de vida dos colaboradores da Fundação Sistel de Seguridade Social, em função de ser uma variável de grande importância para as organizações nos dias de hoje.

Ressalto a importância do sincero preenchimento da pesquisa por se tratar de um trabalho acadêmico de conclusão de curso. Agradeço desde já a sua colaboração. Marque com um X a alternativa correspondente a sua resposta.

#### Sexo

- ☐ 1- Masculino      ☐ 2- Feminino

#### Idade

- ☐ 1- 17 a 26 anos      ☐ 2- 27 a 36 anos      ☐ 3- 37 a 46 anos      ☐ 4- 47 anos acima

#### Estado Civil

- ☐ 1- Solteiro (a)      ☐ 2- Casado (a)      ☐ 3- Divorciado (a)      ☐ 4- Viúvo (a)

#### Escolaridade

- |                                             |                                   |                                    |                                     |
|---------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> 1- Ensino Fundamental | <input type="radio"/> a- Cursando | <input type="radio"/> b- Concluído | <input type="radio"/> c- Incompleto |
| <input type="radio"/> 2- Ensino Médio       | <input type="radio"/> a- Cursando | <input type="radio"/> b- Concluído | <input type="radio"/> c- Incompleto |
| <input type="radio"/> 3- Ensino Superior    | <input type="radio"/> a- Cursando | <input type="radio"/> b- Concluído | <input type="radio"/> c- Incompleto |
| <input type="radio"/> 4- Pós-Graduação      | <input type="radio"/> a- Cursando | <input type="radio"/> b- Concluído | <input type="radio"/> c- Incompleto |

Você pratica esporte?

- ☐ 1- Nunca      ☐ 2- Eventualmente      ☐ 3- Max. 1 vez p/ semana
- ☐ 4- 2 ou 3 vezes p/ semana      ☐ 5- Mais de 3 vezes p/ semana

A prática de esporte deixa você mais disposto?

- ☐ 1- Nunca      ☐ 2- Poucas vezes      ☐ 3- Sem opinião
- ☐ 4- Muitas vezes      ☐ 5- Sempre

A prática de esporte aumenta sua produtividade?

- ☐ 1- Nunca      ☐ 2- Poucas vezes      ☐ 3- Sem opinião
- ☐ 4- Muitas vezes      ☐ 5- Sempre

O esporte ajuda na interação dos funcionários?

- ☐ 1- Nunca                      ☐ 2- Poucas vezes                      ☐ 3- Sem opinião  
☐ 4- Muitas vezes                      ☐ 5- Sempre

O seu humor é afetado pela prática de esporte?

- ☐ 1- Nunca                      ☐ 2- Poucas vezes                      ☐ 3- Sem opinião  
☐ 4- Muitas vezes                      ☐ 5- Sempre

O esporte te ajuda a construir amizades dentro e fora da empresa?

- ☐ 1- Nunca                      ☐ 2- Poucas vezes                      ☐ 3- Sem opinião  
☐ 4- Muitas vezes                      ☐ 5- Sempre

A prática esportiva auxilia na sua identificação com a organização?

- ☐ 1- Nunca                      ☐ 2- Poucas vezes                      ☐ 3- Sem opinião  
☐ 4- Muitas vezes                      ☐ 5- Sempre